

Тростин Алексей Сергеевич

**Человеческий капитал и роль мотивации в его  
функционировании**

Специальность 08.00.01 – экономическая теория

**АВТОРЕФЕРАТ**

диссертации на соискание ученой степени

кандидата экономических наук

Ярославль – 2007

Работа выполнена на кафедре информационных и сетевых технологий ГОУ ВПО «Ярославский государственный университет имени П.Г. Демидова»

**Научный руководитель -** доктор экономических наук, профессор  
**Мелиховский Виктор Михайлович**

**Официальные оппоненты:** доктор экономических наук, профессор  
**Пефтиев Владимир Ильич**  
кандидат экономических наук, доцент  
**Степанов Евгений Борисович**

**Ведущая организация -** ГОУ ВПО «Ярославский государственный  
технический университет»

Защита состоится «\_\_\_» \_\_\_\_\_ 2007 года в \_\_\_\_ часов на заседании диссертационного совета К 212.002.03 при ГОУ ВПО «Ярославский государственный университет имени П.Г. Демидова» по адресу: 150000, г. Ярославль, ул. Комсомольская, 3, экономический факультет, ауд. 307

С диссертацией можно ознакомиться в библиотеке ГОУ ВПО «Ярославский государственный университет имени П.Г. Демидова» по адресу: 150003, г. Ярославль, Полушкина роща, 1

Автореферат разослан «\_\_\_\_\_» \_\_\_\_\_ 2007г.

Ученый секретарь  
диссертационного совета



Маматова Л.А.

## Общая характеристика работы

**Актуальность темы исследования.** Происходящие в обществе радикальные социально-экономические преобразования, связанные с переходом к информационному обществу, ставят перед исследователями ряд актуальных проблем. В их числе проблема выявления особенностей изменяющихся социально-экономических отношений, которые в экономической литературе относятся к категории «человеческий капитал». Формирование информационной экономики, где главенствующую роль играет специфический ресурс – информация и знания, связано с необходимостью рассмотрения и анализа человеческого капитала. Формирование и развитие человеческого капитала, использование его потенциала становится, наравне с развитием технологий, ключевым фактором развития производительных сил общества. Анализ экономической литературы показывает, что развитие информационной экономики неразрывно связано с концепцией человеческого капитала, развитием сфер, где происходит его формирование и накопление. Несмотря на большое внимание, уделяемое теории человеческого капитала в экономической литературе, в силу многогранности и разноплановости данной категории определенные аспекты остаются недостаточно изученными.

Недостаточная разработанность относится к таким вопросам, как проблема износа человеческого капитала; измерения уровня и отдачи от вложений в человеческий капитал; участия человеческого капитала в развитии общества. Остаются неясными и многие вопросы механизма воспроизводства человеческого капитала на разных уровнях, проблемы механизма управления этим капиталом. Это отражается в том, что довольно длительный процесс перехода к информационному обществу развитых стран сопровождается дефицитом специалистов, способных реализовывать разрабатываемые информационные технологии.

Важной проблемой предстает необходимость рассмотрения вопросов изменения социально-экономического положения человека в условиях

информационной экономики, особенности мотивационного механизма формирования и накопления человеческого капитала, мотивации в структуре воспроизводства человеческого капитала. Кроме того, актуальность темы исследования обусловлена тем, что экономический анализ мотивационного механизма деятельности человека дает возможность для решения многих проблем в создании целостной концепции трансформации экономических отношений в условиях перехода к информационной экономике. Анализ мотивационных процессов позволяет изучать и решать такие проблемы как экономический рост, распределение доходов, содержание процессов труда и др.

Концепция человеческого капитала позволяет с единых позиций изучать многие явления и процессы рыночной экономики, осмыслять возникающие при развитии информационной экономики новые формы взаимодействия между производством и потреблением.

***Степень разработанности проблемы.*** Вопросы формирования, накопления и использования человеческого капитала изучаются многими зарубежными и отечественными исследователями. К числу зарубежных исследователей данной проблематики относятся Ф. Махлуп, Г. Беккер, Т. Шульц, Э. Дэнисон, Дж. Минцер, Л. Туроу, У. Боуэн, Й. Бен-Порат, Дж. Кендрик и др.

Среди отечественных ученых, внесших заметный вклад в развитие теории человеческого капитала, можно назвать следующих: И.В. Бушмарин, Е.А. Вильховченко, Б.М. Генкин, В.А. Гойло, С.А. Дятлов, И.В. Ильинский, М.М. Критский, С.А. Курганский, Д.В. Нестерова, Л.Г. Симкина, В.М. Цветаев, Т.Л. Судова, О.Б. Дигилина и др.

Непосредственное отношение к развитию теории человеческого капитала в информационной экономике имеют работы Д. Белла, Дж. Гэлбрейта, В.Л. Иноземцева, С.А. Дятлова, Т.П. Николаева, Б.В. Корнейчука и др.

***Гипотеза*** состоит в том, что категорию человеческого капитала необходимо рассматривать с точки зрения фактора мотивации, изменение

которого в современных условиях выражается в постепенной ориентации не только на материальные, но и на нематериальные стимулы; этот процесс оказывает существенное влияние на воспроизводственный оборот человеческого капитала.

**Цель и задачи исследования.** Целью диссертационной работы является исследование экономических отношений в сфере формирования и развития человеческого капитала и возрастания роли мотивации в его функционировании. В соответствии с поставленной целью решаются следующие задачи:

- уточнить содержание понятия «человеческий капитал»;
- рассмотреть теорию человеческого капитала в рамках исторического развития и современных подходов;
- раскрыть теоретические основы мотивации работников;
- показать особенности мотивационного механизма в условиях информационной экономики;
- разработать мотивационную модель воспроизводства человеческого капитала.

**Объектом** исследования диссертационной работы является человеческий капитал в процессе изменения социально-экономических отношений в информационной экономике.

**Предметом** исследования является совокупность экономических отношений при формировании человеческого капитала и изменении роли мотивации в его функционировании.

**Теоретической, методологической и информационной базой** работы являются теория человеческого капитала, теория факторов производства, концепция мотивации деятельности, труды российских и зарубежных авторов.

В работе использованы статистические материалы по России в целом и Ярославской области по вопросам доходов населения и потребления образовательных услуг в 2004-2006 гг., особое внимание обращалось на «провалы» субъектов инвестирования в человеческий капитал.

**Научная новизна.** Научная новизна содержится в предлагаемом автором подходе к исследованию человеческого капитала, состоящем в рассмотрении мотивационного механизма и определении роли мотивации в процессе воспроизводства человеческого капитала в условиях информационной экономики.

В процессе исследования получены следующие результаты, обладающие научной новизной и характеризующие вклад автора в решение задач диссертационного исследования:

- дополнительно аргументирована необходимость рассмотрения понятия человеческого капитала с точки зрения мотивационного фактора как ведущего элемента развития индивида, его способностей и потребностей;

- представлена авторская оценка особенностей мотивации человека в условиях информационной экономики, что выражается в переориентации на нематериальные мотивы, в том числе на самореализацию, карьерный рост, в ускорении процессов повышения образовательного уровня и овладения новыми знаниями;

- предложена модель, в которой рассмотрен процесс воспроизводственного оборота человеческого капитала с точки зрения мотивационного механизма и включены следующие элементы: первое - производство человеческого капитала как запаса общественных потребностей; второе - накопление человеческого капитала как запаса индивидуальных способностей и потребностей; третье - использование человеческого капитала как запаса способностей и формирование потребностей для дальнейшего инвестирования; четвертое - новое накопление человеческого капитала как запаса способностей для дальнейшего воспроизводства.

**Теоретическая и практическая значимость исследования.** Рассмотрение категории человеческого капитала с точки зрения мотивации, изменения и развития мотивов деятельности, позволяет определить возрастание роли мотивации в процессе воспроизводства человеческого капитала.

Практическая значимость определяется тем, что обоснованные в диссертационном исследовании положения и полученные выводы использовались при изучении студентами факультета СПН ЯрГУ им. П.Г. Демидова курсов «Экономика», «Теория организации», «Основы менеджмента» по специальности «социология» в 2006 году.

Практическое значение диссертации состоит в возможности разработки и создании мотивационных механизмов осуществления субъектами инвестиций в человеческий капитал, что выражается в следующем: определены направления совершенствования систем оплаты труда и развития способностей работников; выявлены «провалы» субъектов инвестирования (государства, бизнес-структур, семьи) в человеческий капитал.

Диссертация соответствует п. 1.1. паспорта специальностей, раздел экономика ресурсов (рынок труда), а также воспроизводство общественного и индивидуального капитала.

***Апробация результатов работы.*** Основные положения и выводы диссертации отражены в материалах международной научно-практической конференции молодых ученых и аспирантов «Инновационное развитие экономики: теория и практика» (Ярославль, 2005), Всероссийской научно-практической конференции, посвященной 90-летию доктора экономических наук, профессора А.И. Кащенко, «Экономическая теория, прикладная экономика и хозяйственная практика: проблемы взаимодействия» (Ярославль, 2006); опубликованы в трех научных статьях, в том числе одна в журнале, включенном в перечень ВАК, в научной монографии объемом 5,25 п.л. (в соавторстве, 4 п.л. автора).

### ***Структура и объем диссертации.***

Введение

Глава 1. Теоретические основы категории «человеческий капитал»

1.1. Содержание понятия человеческого капитала

1.2. Теория человеческого капитала: исторический аспект и современные подходы

Глава 2. Мотивационный механизм функционирования и развития человеческого капитала

2.1. Содержание механизма мотивации работников
2.2 Особенности мотивации деятельности человека в условиях информационной экономики
2.3 Мотивационная модель воспроизводства человеческого капитала
Заключение
Список литературы
Приложения

Работа содержит 154 страницы основного текста, 3 таблицы, 4 схемы, 3 рисунка. Список используемой литературы включает 183 наименования.

### ***Основное содержание диссертации***

Во введении обоснована актуальность темы исследования диссертации, показана степень разработанности проблемы в научной литературе, определены цели и задачи исследования, обозначены методологические и теоретические основы, указаны элементы научной новизны и ее теоретическая и практическая значимость.

В первой главе «Теоретические основы категории человеческий капитал» раскрывается содержание категории человеческого капитала, его специфика в современных условиях, проанализированы различные теории и подходы в историческом аспекте и на современном этапе, раскрыто изменение роли человеческого капитала в условиях информационной экономики.

В экономической литературе, несмотря на длительные исследования, относительно сущности категории человеческого капитала отсутствует определенность и отмечаются различные взгляды. Среди дискуссионных положений в рамках теории человеческого капитала рассматриваются следующие: связь понятия «человеческий капитал» с живой человеческой личностью, соотношение человеческого и физического капиталов, определение человеческого капитала с точки зрения теории факторов производства. Следующее дискуссионное положение связано с узкой и широкой трактовкой категории человеческий капитал.



Существует расширенное толкование понятия «человеческий капитал». Некоторые экономисты включают в него не только производительные качества индивидов и способность получать доход, но и социальные, психологические, мировоззренческие и морально-этические качества (Л.Туроу, Дж.Кендрик, В.И. Марцинкевич и другие). Достоинство расширительной концепции человеческого капитала, на наш взгляд, состоит в следующем:

во-первых, в рамках данного подхода человеческий капитал трактуется с позиций общественных отношений;

во-вторых, человеческий капитал является ценностью не только для индивида, но и для общества. Оно непосредственно заинтересовано в таких проектах инвестиций в человека, которые изменяют его текущие и будущие потребности и предпочтения таким образом, чтобы они были совместимы с потребностями и предпочтениями как отдельной фирмы, так и самого общества. Поэтому человеческий капитал рассматривается не только как индивидуальное, но и социальное благо;

в-третьих, концепция социального капитала позволяет определить, что коллективное взаимодействие является мощным фактором роста как общественной, так и индивидуальной производительности.

Более узкая трактовка человеческого капитала достаточно неоднозначна. В целом все определения человеческого капитала можно разделить на две группы, которые отражают его различные характеристики. Первая группа интерпретирует человеческий капитал как совокупность имеющихся у человека запасов способностей и качеств, применяемых в процессе производства благ. Вторая группа характеризует человеческий капитал с инвестиционной стороны, подчеркивая факт их накопления в результате вложений в человека. Анализ существующих позиций позволяет констатировать, что в узком смысле под человеческим капиталом, как правило, понимают совокупность или запас качеств человека, среди которых

превалируют знания и производительные способности.

С другой стороны, если считать, что человеческий капитал – это, прежде всего, производительные способности, то не наблюдается качественных отличий от ранее используемых категорий рабочей силы и производительной силы человека. М.М. Критский отмечает: «...необходимо определить человеческий капитал как запас способностей, так и потребностей человека, имея в виду наличие особого механизма их взаимодействия, на основе которого осуществляется процесс воспроизводства человеческого капитала».<sup>1</sup>

На наш взгляд, такая позиция отражает специфичность категории человеческий капитал. Именно по этому следует указать на принципиально важную роль, которую играет мотивация в механизме воспроизводства человеческого капитала. Важность включения в человеческий капитал потребностей и мотивации обусловлена тем, что сам по себе запас способностей говорит только о потенциальных возможностях человека, которые должны быть приведены в действие и реализованы. Их реализация определена наличием особых потребностей и мотивации. Если последние отсутствуют или действуют на индивида только лишь как внешняя сила, стимулирование, то человек является не хозяйствующим субъектом, а фактором производства и носителем рабочей силы. О. Нордхог трактует человеческий капитал как единство способностей и желания (потребности) работать.<sup>2</sup> Потребности, как и способности, выступают как важнейший экономический ресурс и потребительная сила, порождающая волю, ответственность и активность в реализации потенциальных возможностей, то есть способностей, и тем самым, формирующая полноценных, предприимчивых хозяйствующих субъектов, способных самостоятельно

---

<sup>1</sup> Критский М.М. Человеческий капитал в информационной экономике // Человеческий капитал в условиях современной трансформации экономики: Сб. науч. тр. - СПб, 2000. - С. 8

<sup>2</sup> Nordhaug O. Human Capital in Organizations: Competence, Training and Learning. – Oslo: Scandinavian University Press. 1993

рационализировать свою жизнедеятельность. Таким образом, увеличение человеческого капитала означает возвышение потребностей и способностей его субъекта. На наш взгляд, человеческий капитал следует определять в единстве экономической и социальной составляющих. Такое понимание человеческого капитала, отражающее результат развития новых форм производства и потребления в постиндустриальной экономике, представляется соответствующим современному этапу развития. Отметим, что основой постиндустриальной экономики являются информация и знания.

На наш взгляд, информация и знания представляют собой специфические по своей природе, формам и характеру использования в производственном процессе факторы, которые в современной экономике на уровне экономических субъектов проявляются в качестве интеллектуального капитала.

Анализ существующих определений позволяет выделить следующие элементы интеллектуального капитала:

1. Человеческий капитал, помимо индивидуальных способностей, включает в себя движущие силы обучающейся организации в изменяющемся окружении, ее креативность и стремление к инновациям.

2. Структурный капитал включает качество и доступность информационных технологий, организационную концепцию, различные базы данных. Его ценность зависит от того, насколько эффективно формируется, накапливается и используется человеческий капитал.

3. Потребительский капитал – это отношения с людьми, представляющими внешнюю среду. Отношения с потребителями постоянно меняются, поскольку информационная экономика порождает более сложные продукты.

На наш взгляд, человеческий капитал представляет собой основной элемент более широкого понятия интеллектуального капитала. Это основной источник инноваций и улучшений в условиях информационной экономики.

Это подтверждается оценкой ряда показателей, таких как, соотношение между инвестициями в интеллектуальный капитал и физический, рост профессий, основанных на интеллектуальном капитале, появление рынков технологий и других рынков интеллектуального капитала.<sup>3</sup>

Расширение базы развития теории человеческого капитала заключается в рассмотрении его за пределами теории факторов производства. В анализ включается рассмотрение человеческого капитала как фактора потребления. Производство и потребление выступают как фазы воспроизводства человеческого капитала. При этом потребности формируются в производстве, а используются в потреблении, а производительные способности формируются в потреблении и используются в производстве. Таким образом, ключевую роль в воспроизводственном процессе играет, наряду с социальными факторами, мотивация, выступающая как процесс взаимодействия и реализации способностей и потребностей хозяйствующих субъектов.

В условиях информационной экономики, в процессе интеллектуализации деятельности, наряду с традиционными секторами производства и потребления, человеческий капитал как составная часть интеллектуального капитала, помимо производственной, выполняет интеллектуально-информационную функцию. Это выражается в том, что в процессе жизненного цикла индивид проявляет себя как субъект непрерывного образования, интеллектуальной деятельности. Потребление, образование и производство становятся фазами единого воспроизводственного процесса. Рассмотрение человеческого капитала в условиях информационной экономики требует пересмотра ряда положений теории человеческого капитала.

Во-первых, это положение о непосредственной связи продолжительности обучения и качества приобретаемых навыков. Данное положение сохраняло свою теоретическую и практическую значимость в

---

<sup>3</sup> Судова Т.Л. Человеческий капитал в наукоемкой экономике. - СПб.: НИИ химии СПбГУ, 2001. - С. 105

индустриальной экономике. В последние годы происходит смещение от ориентированных на конкретную задачу определений потребности в обучении к более широкому пониманию квалификации работника.<sup>4</sup> Поскольку предсказать направления изменений в технологии и экономике достаточно трудно, предпочтительнее определить в качестве цели уровень навыков, который может быть употреблен для выполнения диапазона задач.

Во-вторых, это положение о центральной роли официальной образовательной системы в развитии человеческого капитала. Изменение понятия рабочего места в информационной экономике фактически заново определило природу труда и обучения как в учебных заведениях, так и в процессе работы. Традиционный подход к общему и производственному обучению как проходящему в рамках официальных образовательных институтов не соответствует требованиям современной ситуации. Многие виды работ изменяются так быстро, что к окончанию формирования программ обучения они оказываются устаревшими.

В-третьих, положение о рациональном поведении человека, инвестирующего в образование. Развитие содержания и характера труда в информационной экономике, связанное с необходимостью непрерывного обучения, позволяет судить о сочетании материальных и духовных мотивов деятельности, изменение самого мотивационного механизма.

Таким образом, мы можем сделать вывод, что теория человеческого капитала находится в состоянии развития, исследования различных аспектов формирования и развития человеческого капитала.

Во второй главе «Мотивационный механизм функционирования и развития человеческого капитала» раскрывается содержание механизма мотивации на основе междисциплинарного подхода.

По нашему мнению, представленные подходы и определения мотивации в психологии, социологии и экономической теории раскрывают различные аспекты предмета мотивации. Исходя из этого, в различных

---

<sup>4</sup> Судова Т.Л. Человеческий капитал в наукоемкой экономике. - СПб.: НИИ химии СПбГУ, 2001. - С. 75

определениях делается акцент на тех специфических областях, в рамках которых решаются те или иные экономические задачи. Однако в представленных подходах имеются общие характерные черты мотивации, проявляющиеся в выделении внешних и внутренних составляющих мотивации, содержательного и процессуального определения данного явления, рассмотрения характерных групп мотивов.

В экономической теории процесс мотивации можно рассматривать в рамках следующей схемы: потребности – мотивы – интересы - стимулы. То есть мотив представляет собой связующее звено между потребностями, выраженными в качестве интересов, и стимулами. На основе рассмотрения точек зрения относительно ключевых элементов (потребность, мотив, интерес, стимулы), предлагаем авторскую схему мотивационного механизма (см. рисунок 1):

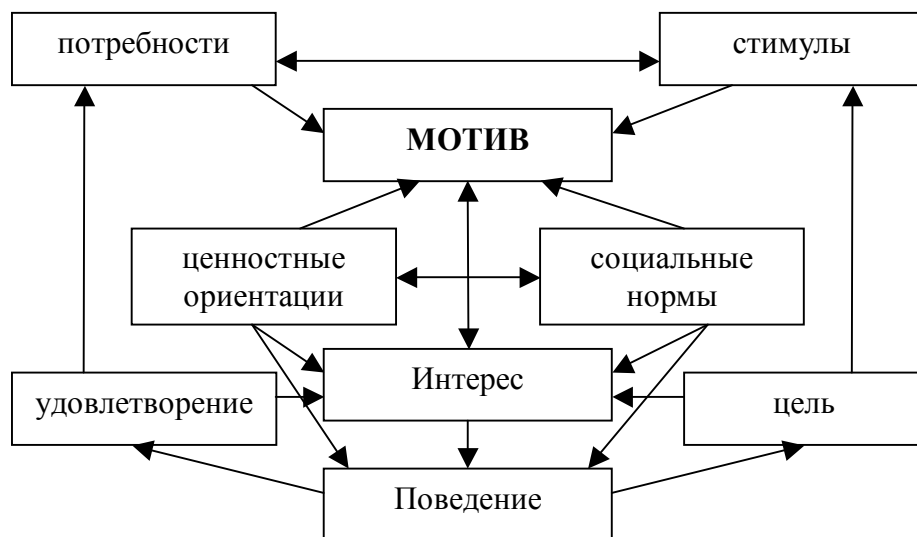


Рисунок 1. Модель мотивационного механизма

Представленная схема позволяет сделать ряд выводов:

1. Связь между элементами мотивационного механизма носит замкнутый характер и постоянно воспроизводится, ибо удовлетворение не может быть достигнуто раз и навсегда.

2. Если потребность удовлетворена, она перестает быть мотивом. Но во всех случаях удовлетворения потребностей и их влияния на мотивацию необходимо учитывать постоянное сохранение или возрастание уровня

потребностей человека.

3. Мотивы возникают на уровне личности, на других уровнях создаются условия их возникновения.

4. Цели развития общества будут реализованы только тогда, когда они совпадут с интересами и потребностями индивидов.

5. Общественно значимая, но личностно окрашенная цель прямо формирует интересы индивидов, через интересы воздействует на мотивы деятельности, которые рождаются как единство потребностей и стимулов. Последние формируются исходя из целей общественного развития и выполняют роль внешних условий к общественно полезной деятельности в процессе реализации личных потребностей.

Механизм мотивации деятельности охватывает не только труд наемных работников, а всю общественно полезную деятельность, в том числе и деятельность предпринимателей. Поэтому стоит говорить не только о мотивации трудовой деятельности, а о мотивации хозяйственной деятельности. С точки зрения представленной схемы существующие теории мотивации отражают различные аспекты мотивационного механизма. Ключевыми проблемами являются выбор инструментов мотивации, определение потребностей и влияние руководителей на различных этапах мотивационного процесса.

На основании рассмотренных точек зрения, представленных в экономической литературе в рамках исследования поведения экономической деятельности экономических субъектов, выявления доминирующих мотивов, мы можем сделать вывод, что объективным условием возникновения мотивов деятельности является личный интерес, выраженный в отношении выгоды. Выгода рассматривается в качестве интереса, материализованного благодаря действиям человека. Выгода не обязательно может воплощаться во что-то материальное, но в итоге она все равно реализуется как конкретное и осязаемое, что соединяет в себе удовлетворение как первичных, так и

вторичных потребностей.

Проведенный в работе анализ эволюции взглядов на природу мотивации экономической деятельности отражает лишь общую закономерность экономического поведения субъектов хозяйствования. Однако с точки зрения групп собственников средств производства содержание мотивов деятельности будет различным. Мотивы трудовой деятельности, характерные для индустриальной стадии развития общества, основываются главным образом на общественной форме труда, отношениях между людьми по участию их в общественном труде. Исходя из этого, положение работника в процессе труда по отношению к труду делится на предпринимательский труд и наемный труд. Мотивы хозяйственной деятельности этих видов будут существенно различаться как по содержанию, так и по форме. Как показывает опыт наиболее развитых стран мира, развитие современной научно-технической революции порождает тенденцию к поляризации рабочей силы на две крупные группы: достаточно немногочисленная группа интеллектуальных собственников и группа среднеквалифицированной рабочей силы, спрос на которую достаточно удовлетворен. Для развитых стран, составляющих информационное общество, большинство работников обладают средней квалификацией, относительной экономической самостоятельностью главным образом за счет владения собственностью в различных формах (акции, счета и т.д.). Есть также третья группа – малоквалифицированных работников, не обладающих ни интеллектуальной, ни материальной собственностью.

По своему содержанию труд работников первой группы является необходимым условием воспроизводства высококвалифицированной рабочей силы как способности к интеллектуальному труду и формированию интеллектуальной собственности, ее преумножению и, следовательно, повышению стоимости рабочей силы. Таким образом, для этой группы



присущи два мотива: материальный (источник потока роста благосостояния) и реализация потребности в самоактуализации, заинтересованность самим процессом труда.

Мотивы труда работников второй группы, владеющих рабочей силой средней квалификацией, исходя из содержания труда, имеют материальный характер, а также связаны с условиями труда. Поэтому в рамках хозяйственной деятельности необходима система стимулирования для развития трудового потенциала и повышения квалификации. Основные мотивы трудовой деятельности третьей группы имеют ярко выраженный материальный характер.

С точки зрения теории человеческого капитала, в условиях информационной экономики мотивы деятельности претерпевают существенное изменение в связи со следующими особенностями:

во-первых, появляется интеллектуальная форма собственности как превалирующий элемент производительных сил, когда собственник интеллектуального капитала все более работает по найму;

во-вторых, расширяются рамки обобществления крупного частного капитала. Можно говорить, что коллективный предприниматель работает не только на себя, он подконтролен другим собственникам, в том числе и собственникам интеллектуального капитала;

в-третьих, наемные работники сами владеют собственностью, которая предстает в форме человеческого капитала. По нашему мнению, человеческий капитал представляет собой не только приобретенные знания, навыки, способности, которые в результате инвестиций влияют на рост доходов человека, но и потребности, которые в рамках отношений мотивации служат необходимым условием для воспроизводства и повышения качества рабочей силы.

На основе подхода М.М. Критского предлагаем авторскую модель

воспроизводства человеческого капитала с точки зрения мотивации. Воспроизводство человеческого капитала является собой процесс, имеющий циклическую форму, в ходе которого человеческий капитал совершает функциональный оборот, осуществляемый в процессе жизнедеятельности собственника человеческого капитала.

Мы можем выделить следующие формы человеческого капитала, последовательно сменяющие друг друга на соответствующих этапах процесса воспроизводства:

1. Потенциальный человеческий капитал как совокупность врожденных свойств и способностей человека, применяемых в производственных процессах, сумму приобретенных в результате воспитания, общего и специального образования, получаемого внутри фирмы и вне ее, навыков, знаний и опыта, а также других качеств, формирование которых требует инвестиций в человека из различных источников. Кроме того, на данном уровне необходимо учитывать потребности хозяйственной деятельности как необходимое условие реализации накопленного потенциального человеческого капитала.

2. Включаемый в процесс производства или принимающий форму фактора производства человеческий капитал.

3. Функционирующий человеческий капитал, в результате применения которого создаются материальные основы его реализации как капитала, а также получения доходов от его использования в качестве фактора производства.

4. Воспроизведенный и накопленный в процессе материального и нематериального производства человеческий капитал за счет повышения квалификации, развития интеллектуальных способностей, включающий в себя совокупность потребностей дальнейшего развития. Данный процесс реализуется в виде роста доходов индивидуума. Можно считать, что при

этом человеческий капитал совершает движение как самовозрастающая стоимость.

Рассмотренный механизм можно представить в виде следующей схемы, изображенной на рисунке 2:



Рисунок 2. Модель воспроизводственного оборота индивидуального человеческого капитала

Содержание элементов данного кругооборота человеческого капитала с точки зрения мотивации, соотношения способностей и потребностей, а также доминирующих мотивов на каждом из этапов заключается в следующем:

1) Формирование человеческого капитала происходит за счет инвестиций в человеческий капитал. Выделяют следующие виды вложений: здравоохранение в широком понимании, образование, подготовка на производстве, миграция, поиск информации. Стоит отметить, что данные направления инвестирования представляют собой в масштабах общества общественные потребности. В данном случае, общественными интересами выступают социально-экономическое развитие и повышение качества жизни. Одним из наиболее распространенных показателей этих потребностей выступает индекс развития человеческого потенциала (ИРЧП).

Объективными условиями (стимулами) для формирования и реализации общественных интересов выступают результаты деятельности государства и частного сектора, прежде всего инвестирование в научно-образовательные и информационные системы общества. Инвестирование в капитал здоровья обеспечивается финансированием государства системы здравоохранения и в рамках домашних хозяйств. Необходимо отметить, что каждый из субъектов рынка человеческого капитала по-своему участвует в решении проблемы инвестирования в человеческий капитал, причем наблюдаются «провалы» в процессе инвестирования.

2) Инвестиции в человека, в различные активы человеческого капитала представляют собой не только начальный этап его формирования и накопления, но и источники, призванные обеспечить возможность осуществления этих процессов. Накопление и воспроизводство человеческого капитала всегда связано с системой инвестиций в человека. Поэтому, с точки зрения управления процессом формирования и накопления человеческого капитала, инвестиции должны рассматриваться и оцениваться с точки зрения достижения с их помощью конечного результата, планируемого и предполагаемого всеми уровнями управления данными процессами. И хотя инвестирование предстает одной из важнейших предпосылок формирования и накопления человеческого капитала, тем не менее, оно не означает непосредственно его производство. Процессы создания, накопления и воспроизводства производительных способностей, содержание этих процессов не сводится только к вложению средств. Они подразумевают реальную, осознанную, целенаправленную деятельность как носителя этого капитала и его семьи, так и предпринимательского сектора, государства и общества по формированию того уровня и накопления человеческого капитала, который наиболее полно отражает настоящие и перспективные потребности общества. Однако серьезное воздействие на

качество рабочей силы оказывают «провалы» государства.

3) Показателем результата инвестирования является оценка активов человеческого капитала. Выделяются следующие элементы активов человеческого капитала:

1. Капитал здоровья
2. Трудовой капитал, под которым понимаются профессиональные знания и способности, навыки и опыт, определяющие уровень квалификации как отдельного носителя человеческого капитала, так и совокупной рабочей силы в масштабах общества.
3. Интеллектуальный капитал.
4. Организационно-предпринимательский капитал как потенциал инновационно-творческой деятельности человека, реализация которой нуждается в достаточно сильной мотивации со стороны его носителя, в широкой свободе принятия им решений.
5. Культурно-нравственный капитал.

4) Чем больше накопление человеческого капитала отдельным человеком, тем дороже обходится ему потеря заработков. По существу, потерянные заработки определяют ценность времени обучения, являются альтернативными издержками его использования. Мотивационный механизм на стадии накопления человеческого капитала основывается на определении стоимости накопленных капитальных активов человеком и ожиданиях будущих доходов от его использования.

5) Использование человеческого капитала и получение прямых доходов от его использования контролируется как самим человеком, так и временным его арендатором в лице фирмы или государства не зависимо от источников формирования данного капитала. Эффективность функционирования человеческого капитала и степень отдачи от его применения обусловлены индивидуальными интересами, предпочтениями и

ценностями, культурным уровнем субъекта, а также целями и возможностями пользователей человеческого капитала. Основой мотивационного механизма выступает соотношение стоимости человеческого капитала и уровня доходов собственника человеческого капитала.

Однако необходим комплекс мероприятий по воздействию на мотивацию работников. На наш взгляд, в условиях перехода к информационному обществу основные направления следующие:

во-первых, необходимо создание систем мотивации на основе соучастия в собственности, в распределении прибыли;

во-вторых, изменение условий труда, приведение их в соответствие с потребностями и способностями работника;

в-третьих, повышение квалификации и обеспечение непрерывного образования как источника формирования и накопления интеллектуальной собственности.

Анализ статистических данных по России в целом и Ярославской области позволяет определить «провалы» субъектов инвестирования в человеческий капитал на всех стадиях воспроизводственного оборота человеческого капитала.

Подводя итоги рассмотренной модели мотивационного механизма воспроизводственного оборота человеческого капитала, необходимо отметить ряд особенностей данного процесса:

1. Рост производительности труда и производства на предприятии, использующем человеческий капитал, измеряемый в натуральном и денежном выражении, должен сопровождаться ростом доходов владельцев человеческого капитала, а также получением им других эффектов нематериального характера. Это является основой мотивационного механизма и должно воплощаться в различных системах оплаты труда.

2. Прирост денежных доходов владельца человеческого капитала

создает предпосылку для увеличения потока потребностей, росту уровня потребления и повышению уровня его жизни, что подразумевает повышение мотивации и заинтересованности в дальнейшем инвестировании и накоплении человеческого капитала.

3. Заинтересованность в развитии производственных способностей мотивирует к принятию решения о дополнительных инвестициях в человеческий капитал. Таким образом, мотивационный механизм вовлечен во все стадии и предопределяет завершение процесса воспроизводства человеческого капитала.

***По теме диссертации опубликованы следующие работы:***

*В ведущих рецензируемых журналах, рекомендованных ВАК:*

1. Тростин А.С. Мотивация в функционировании человеческого капитала // Вестник Костромского государственного университета им. Н.А. Некрасова: серия экономические науки «Проблемы новой политической экономии». Спецвыпуск №2. Костромской гос. ун-т. – Кострома, 2006. - С. 246-250.

*В других научных изданиях:*

2. Мелиховский В.М., Тростин А.С. Формирование человеческого капитала и роль мотивации в его функционировании. - Ярославль: Изд-во «Литера», 2007. - 82 с.
3. Тростин А.С. Мотивация в структуре человеческого капитала // Вестник социально-политических наук. Сборник научных трудов. Вып. 5. - Ярославль: Изд-во ЯрГУ, 2005. - С. 94-98.
4. Тростин А.С. Особенности категории «человеческий капитал» в современных условиях // Инновационное развитие экономики: теория и практика: Материалы международной научно-практической конференции молодых ученых и аспирантов. - Ярославль: ЯрГУ, 2005. - С. 60-62.

5. Тростин А.С. Экономические отношения мотивации и их изменение в условиях информационной экономики // Экономическая теория, прикладная экономика и хозяйственная практика: проблемы эффективного взаимодействия: Материалы всероссийской научно-практической конференции. - Ярославль: ЯрГУ, 2006. - С. 142-144.
6. Тростин А.С. Человеческий капитал в системе факторов производства // Наука молодая: сборник научных трудов. Вып. 1. - Ярославль: ЯрГУ, 2006. - С. 72-75.